DCG 3

Droit social

MANUEL ET APPLICATIONS

EXPERT SUP

L'expérience de l'expertise

Les manuels DCG

DCG 1
- *Introduction au droit*, Manuel et Applications corrigées
  Jean-François Bocquillon, Martine Mariage

DCG 2
- *Droit des sociétés*, Manuel et Applications corrigées
  France Guiramand, Alain Héraud

DCG 3
- *Droit social*, Manuel et Applications corrigées
  Paulette Bauvert, Nicole Siret

DCG 4
- *Droit fiscal*, Manuel et Applications
  Emmanuel Disle, Jacques Saraf
- *Droit fiscal*, Corrigés du manuel
  Emmanuel Disle, Jacques Saraf, Nathalie Gonthier-Besacier, Jean-Luc Rossignol

DCG 5
- *Économie*, Manuel et Applications corrigées
  François Coulomb, Jean Longatte, Pascal Vanhove

DCG 6
- Finance d'entreprise, Manuel et Applications
  Jacqueline Delahaye, Florence Delahaye
- Finance d'entreprise, Corrigés du manuel
  Jacqueline Delahaye, Florence Delahaye

DCG 7
- *Management*, Manuel et Applications corrigées
  Jean-Luc Charron, Sabine Sépari

DCG 8
- *Systèmes d'information de gestion*, Tout-en-Un
  Jacques Sornet, Oona Hengoat, Nathalie Le Gallo

DCG 9
- *Introduction à la comptabilité*, Manuel et Applications
  Charlotte Disle, Robert Maeso, Michel Méau
- *Introduction à la comptabilité*, Corrigés du manuel
  Charlotte Disle, Robert Maeso, Michel Méau

DCG 10
- *Comptabilité approfondie*, Manuel et Applications
  Robert Obert, Marie-Pierre Mairesse
- *Comptabilité approfondie*, Corrigés du manuel
  Robert Obert, Marie-Pierre Mairesse

DCG 11
- *Contrôle de gestion*, Manuel et Applications
  Claude Alazard, Sabine Sépari
- *Contrôle de gestion*, Corrigés du manuel
  Claude Alazard, Sabine Sépari

La collection Expert Sup : tous les outils de la réussite

- Les **Manuels** clairs, complets et régulièrement actualisés, présentent de nombreuses rubriques d'exemples, de définitions, d'illustrations ainsi que des fiches mémo et des énoncés d'application. Les **Corrigés** sont disponibles en fin d'ouvrage, sur le site expert-sup.com ou dans un ouvrage publié à part.
- La série **Tout l'entraînement** avec corrigés commentés et rappels de cours détaillés permet de travailler efficacement toutes les difficultés du programme.

DCG 3

Droit social

MANUEL ET APPLICATIONS

Paulette BAUVERT
Agrégée d'économie et de gestion
Professeur en classes préparatoires au DCG
Membre des commissions d'examen
de l'expertise comptable

Nicole SIRET
Agrégée d'économie et de gestion
Membre d'une commission régionale d'admission
et d'une chambre régionale
de discipline de commissaires aux comptes

2013/2014

EDITIONS FRANCIS LEFEBVRE
La solution juridique
DUNOD

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.
Le Code de la propriété intellectuelle du 1er juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.
Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).

© Dunod, Paris, 2013
ISBN 978-2-10-059304-0
ISSN 1269-8792

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).
Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Sommaire

Sommaire		V
Pour réussir le DCG et le DSCG		IX
Manuel, mode d'emploi		X
Programme de l'épreuve nº 3 DCG, Droit social		XII
Avant-propos		XVI
Liste des abréviations		XVII
PARTIE 1	**Présentation du droit social**	1
CHAPITRE 1	Notion de droit social	3
CHAPITRE 2	Historique	9
CHAPITRE 3	Sources du droit social	14
PARTIE 2	**La vie du contrat de travail**	37
	Caractérisation du contrat de travail	38
TITRE 1	La formation du contrat de travail	43
CHAPITRE 1	L'embauche	44
CHAPITRE 2	Le contenu du contrat de travail	61
TITRE 2	L'exécution du contrat de travail	77
CHAPITRE 1	L'exécution normale du contrat de travail	78
CHAPITRE 2	Durée du travail, repos et congés	115
CHAPITRE 3	La rémunération du travail	146
CHAPITRE 4	La formation professionnelle tout au long de la vie	163
CHAPITRE 5	L'évolution du contrat de travail	179

© Dunod - Toute reproduction non autorisée est un délit.

TITRE 3 La rupture du contrat de travail 203

CHAPITRE 1 Les causes de rupture du contrat de travail 204

CHAPITRE 2 Les obligations consécutives à la rupture 218

PARTIE 3 Les différents types de contrat de travail 223

TITRE 1 Le contrat de travail à durée indéterminée 225

CHAPITRE 1 Le contrat de droit commun et les formes atypiques du CDI 226

CHAPITRE 2 Le droit du licenciement 230

TITRE 2 Les contrats de travail précaire 265

CHAPITRE 1 Le contrat à durée déterminée (CDD) 266

CHAPITRE 2 Le contrat de travail temporaire (CTT) 276

TITRE 3 Les autres types de contrat de travail 283

CHAPITRE 1 Le contrat de travail à temps partiel 284

CHAPITRE 2 Les dispositifs d'insertion professionnelle 292

PARTIE 4 Aspects collectifs du droit du travail 297

TITRE 1 La représentation collective 299

CHAPITRE 1 Les délégués du personnel 300

CHAPITRE 2 Le comité d'entreprise 312

CHAPITRE 3 Le comité d'entreprise européen 329

CHAPITRE 4 Les syndicats professionnels et leurs représentants 333

CHAPITRE 5 La protection des salariés représentant le personnel ou un syndicat 349

TITRE 2 Autres aspects collectifs 355

CHAPITRE 1 Le droit d'expression des salariés 356

CHAPITRE 2 Le droit de grève 360

CHAPITRE 3 Participation, intéressement et épargne salariale 370

CHAPITRE 4 Le bilan social 380

PARTIE 5	**La protection sociale**	385
TITRE 1	Introduction au droit de la protection sociale	387
CHAPITRE 1	Régimes sociaux et assurés	388
CHAPITRE 2	Organisation du régime général de la Sécurité sociale	394
TITRE 2	Le régime général de la Sécurité sociale	405
CHAPITRE 1	La protection contre les aléas de la vie	406
CHAPITRE 2	La protection de la vieillesse	419
CHAPITRE 3	La couverture des risques professionnels	428
CHAPITRE 4	La protection de la famille	439
TITRE 3	Le chômage	443
CHAPITRE 1	Le chômage total	445
CHAPITRE 2	Le chômage partiel	452
TITRE 4	La protection sociale complémentaire	457
CHAPITRE 1	Les régimes complémentaires	458
CHAPITRE 2	Les régimes d'aide sociale	462
TITRE 5	Notions sur d'autres régimes de Sécurité sociale	467
CHAPITRE 1	Le régime des travailleurs non salariés des professions non agricoles	468
CHAPITRE 2	Le régime agricole	471
PARTIE 6	**Contrôles et contentieux social**	475
TITRE 1	Les contrôles de l'application du droit social	477
CHAPITRE 1	Le contrôle interne par l'employeur	478
CHAPITRE 2	Le contrôle externe	483
TITRE 2	Le contentieux social	491
CHAPITRE 1	Le contentieux du travail	492
CHAPITRE 2	Le contentieux de la Sécurité sociale	505

© Dunod - Toute reproduction non autorisée est un délit.

Annexes

Conseils méthodologiques aux étudiants 512
Corrigés des Applications 519
Lexique 571
Index 586
Table des matières 591

Pour réussir le DCG et le DSCG

Le cursus des études conduisant à l'expertise comptable est un cursus d'excellence, pluridisciplinaire, vers lequel se dirigent, à raison, de plus en plus d'étudiants.

Dunod dispose depuis de très nombreuses années d'une expérience confirmée dans la préparation de ces études et offre aux étudiants comme aux enseignants une gamme complète d'ouvrages de cours, d'entraînement et de révision qui font référence.

Ces ouvrages sont entièrement adaptés aux épreuves, à leur esprit comme à leur programme, avec une qualité toujours constante. Ils sont tous régulièrement actualisés pour correspondre le plus exactement possible aux exigences des disciplines traitées.

La collection Expert Sup propose aujourd'hui :

– des manuels complets mais concis, strictement conformes aux programmes, comportant des exemples permettant l'acquisition immédiate des notions exposées, complétés d'un choix d'applications permettant l'entraînement et la synthèse ;
– des livres de cas originaux, avec la série « Tout l'entraînement » spécialement conçue pour le travail et l'assimilation du programme ;
– les Annales DCG, spécifiquement dédiées à la préparation de l'examen.

Elle est complétée d'un ensemble d'outils pratiques de révision, avec la collection Express DCG, ou de mémorisation et de synthèse avec les « Petits Experts » (*Petit fiscal*, *Petit social*, *Petit Compta*, *Petit Droit des sociétés*...).

Ces ouvrages ont été conçus par des enseignants confirmés ayant une expérience reconnue dans la préparation des examens de l'expertise comptable.

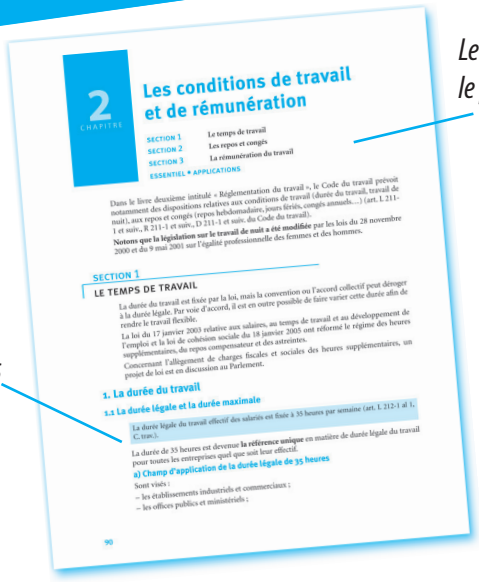
Ils espèrent mettre ainsi à la disposition des étudiants les meilleurs outils pour aborder leurs études et leur assurer une pleine réussite.

Jacques Saraf
Directeur de collection

MANUEL MODE D'EMPLOI

Clair et bien structuré, le cours présente **toutes les connaissances au programme** de l'épreuve DCG 3. Plus de **180 tableaux de synthèse** illustrent le cours. Plus de **360 références aux lois et jurisprudences** permettent de comprendre et d'appliquer immédiatement les connaissances à acquérir.

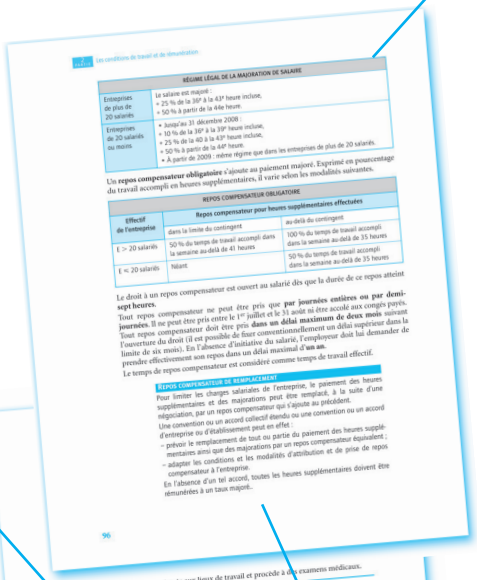
Le cours
complet et progressif

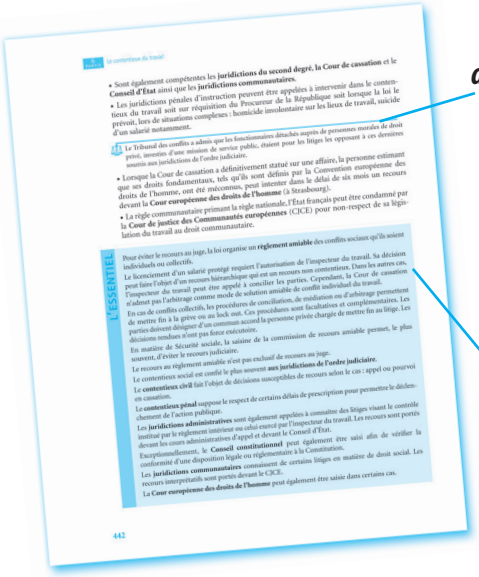

2 CHAPITRE
Les conditions de travail et de rémunération
SECTION 1 Le temps de travail
SECTION 2 Les repos et congés
SECTION 3 La rémunération du travail
ESSENTIEL • APPLICATIONS
SECTION 1
LE TEMPS DE TRAVAIL
1. La durée du travail
1.1 La durée légale et la durée maximale
2) Champ d'application de la durée légale de 35 heures

*Le **mini-sommaire** précise le plan du chapitre*

*Des **tableaux de synthèse** favorisent la mémorisation*

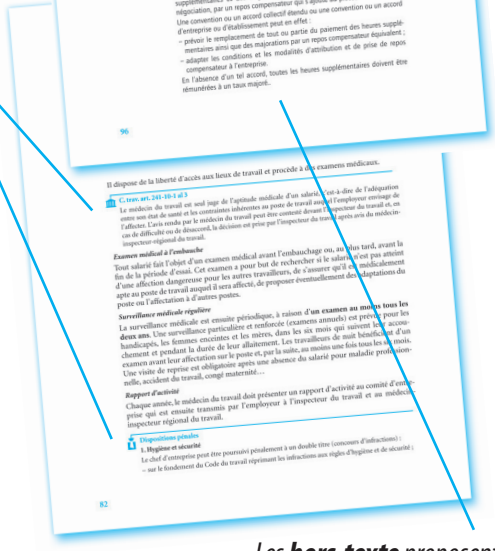
*Les **encadrés** en couleur présentent les définitions et notions clefs*


RÉGIME LÉGAL DE LA MAJORATION DE SALAIRE
REPOS COMPENSATEUR OBLIGATOIRE
REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT


L'ESSENTIEL

*De nombreux **articles de loi** et **décisions de jurisprudence** commentés*

*L'**Essentiel** récapitule les points fondamentaux*


G. trav. art. 241-10-1 al 3
Examen médical à l'embauche
Surveillance médicale régulière
Rapport d'activité
Dispositions pénales

*Les **hors-texte** proposent un approfondissement des notions abordées dans le cours*

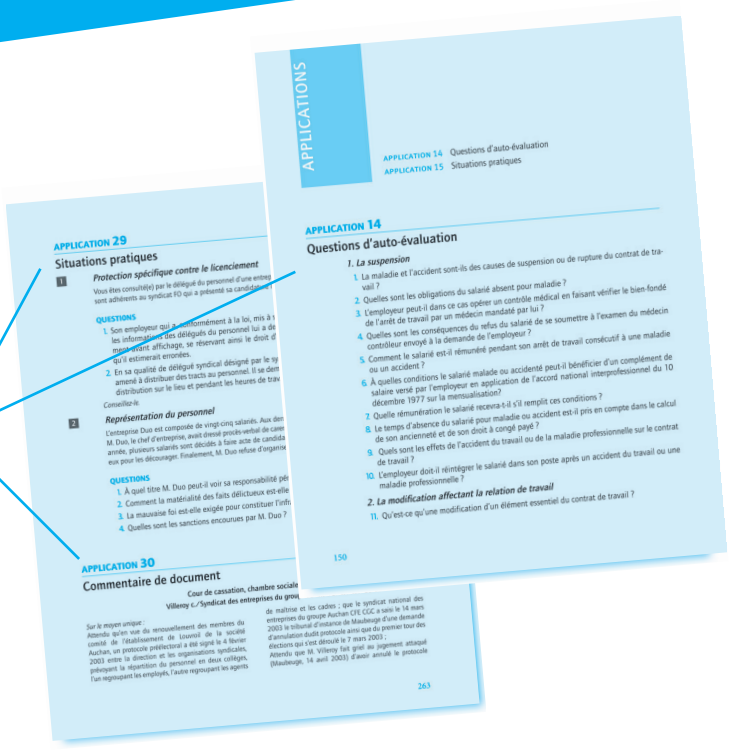
64 énoncés d'application et leurs **corrigés complets** couvrant tous les points du programme permettent la mise en œuvre et la validation des acquis.

En annexe de fin d'ouvrage, les **conseils méthodologiques**, le **lexique**, l'**index** et la **table des matières** détaillée sont autant d'outils complémentaires.

Les énoncés d'application

de thématiques variées et de complexité progressive sont regroupés en fin de chapitre

Questions d'auto-évaluation, situations pratiques et commentaires de document conformes au programme de l'examen


APPLICATIONS

APPLICATION 14 Questions d'auto-évaluation
APPLICATION 15 Situations pratiques

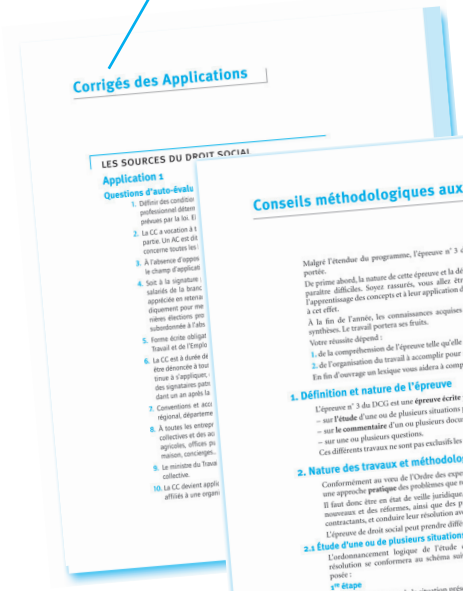
APPLICATION 14
Questions d'auto-évaluation

APPLICATION 29
Situations pratiques

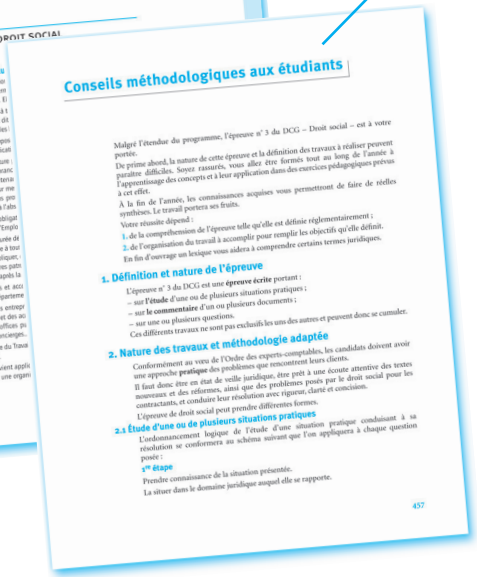
APPLICATION 30
Commentaire de document

Les corrigés des applications

Les corrigés complets, en fin d'ouvrage, pour s'entraîner


Corrigés des Applications

Les conseils méthodologiques pour préparer l'épreuve


Conseils méthodologiques aux étudiants

Le lexique juridique, complément des définitions du cours

Lexique

Programme de l'épreuve n° 3
Droit social *

DURÉE DE L'ENSEIGNEMENT	NATURE DE L'ÉPREUVE	DURÉE	COEFFICIENT
(à titre indicatif) 150 heures 12 crédits européens	Épreuve écrite portant sur l'étude d'une ou plusieurs situations pratiques et/ou le commentaire d'un ou plusieurs documents et/ou une ou plusieurs questions	3 heures	1

THÈMES	SENS ET PORTÉE DE L'ÉTUDE	NOTIONS ET CONTENUS
1. Introduction : les sources du droit social (15 heures)	Cette introduction a un triple objet : – donner une approche de la matière ; – définir les sources documentaires et préciser comment s'en servir ; – comprendre la hiérarchie des normes.	La définition du droit social : – construction du droit du travail et de la protection sociale – champ d'application – caractères Les règles de droit social : – les sources internationales, communautaires et nationales – les règles de conflits de loi et de juridiction – l'importance des sources professionnelles Les usages et les actes unilatéraux
2. Aspects individuels du droit du travail (65 heures)		
2.1 La formation du contrat de travail	La relation de travail est une relation contractuelle et la pratique d'entreprise doit suivre les règles du droit des obligations. Recruter, rédiger un contrat de travail, insérer des clauses particulières, opter pour un contrat à durée déterminée, réviser le contrat ou le transférer, sont autant de techniques contractuelles où se manifeste la liberté des parties.	Le recrutement : – acteurs et missions du service public de l'emploi – les restrictions à la liberté d'embauche – les modalités de recrutement Les différentes formes de contrat : le contrat à durée indéterminée et les contrats atypiques Les conditions de formation du contrat : – les conditions de fond : capacité, consentement, cause et objet – les conditions de forme Les formalités liées à l'embauche (vis-à-vis de la Sécurité sociale et des services du ministère du Travail) L'exécution du contrat : les obligations de l'employeur et du salarié

☞

* *Arrêté du 08.03.2010.*

2.2 L'évolution du contrat de travail	Les obligations nées du contrat de travail présentent des singularités liées au lien de subordination entre l'employeur et l'employé et au fait que le travail, moyen de subsistance essentiel du salarié, occupe une grande partie de son quotidien.	La suspension du contrat La modification du contrat Transfert d'entreprise et maintien du contrat de travail
2.3 Les conditions de travail		La durée du travail Les congés et repos La rémunération du travail : modalités de détermination du salaire et de ses éléments accessoires et complémentaires La formation : le plan de formation, le droit individuel à la formation, les congés de formation, le financement de la formation
2.4 La rupture du contrat de travail	Le droit du travail a élaboré une théorie de la rupture du contrat tout à fait originale. Il s'agit moins de l'exercice d'un droit de résiliation unilatéral d'un contrat à l'initiative de l'employeur ou du salarié que d'une politique de lutte contre l'exclusion, dans l'intérêt de la société.	Le licenciement : motifs et procédures Les autres modes de rupture du contrat de travail : – la démission – le commun accord des parties – le départ et la mise à la retraite – la force majeure et la résiliation judiciaire Les effets de la rupture du contrat de travail
2.5 Pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés	Le pouvoir de l'employeur inhérent à sa qualité de chef d'entreprise réside dans son pouvoir normatif (élaboration de règles) mais également dans la possibilité d'infliger des sanctions disciplinaires. Pour limiter les abus du pouvoir de direction s'établit progressivement un corpus de droits fondamentaux de la personne au travail.	Les fondements du pouvoir de l'employeur Les actes réglementaires de l'employeur (règlement intérieur, notes de service). Le droit disciplinaire : fautes et sanctions disciplinaires, garanties procédurales, contrôle judiciaire La protection de la personne au travail : – pouvoir de direction et libertés fondamentales : discrimination, harcèlement, conditions de travail ou d'hébergement contraires à la dignité de la personne – pouvoir de direction et protection du corps : atteintes involontaires à la vie et à l'intégrité des personnes, mise en danger d'autrui, règles d'hygiène et de sécurité
3. Aspects collectifs du droit social (40 heures)		
3.1 La représentation collective	Le travail s'exerce dans une collectivité : au contrat se superposent des règles démocratiques inspirées de la représentation politique. Différentes institutions de représentation et des dispositifs d'information ont été progressivement introduits au sein de l'entreprise.	Les institutions représentatives du personnel (délégués du personnel ; comité d'entreprise ou de groupe) : mise en place et rôles de ces institutions Les syndicats : la liberté syndicale, le statut juridique des syndicats, la représentation syndicale dans l'entreprise, rôles de l'action syndicale La protection des institutions représentatives du personnel et des syndicats : les personnes protégées, les moyens de la protection, les délits d'entrave Le droit d'expression des salariés

3.2 La négociation collective	La crise du « légal », la fragmentation des espaces économiques nationaux et la volonté des acteurs économiques de produire la norme sociale qui régit leurs relations exigent aujourd'hui d'accorder une place particulière à la négociation collective et aux conventions collectives.	Le droit commun de la négociation et des conventions collectives : formation de la convention et modalités d'application, extension et élargissement Le droit particulier de la négociation et des conventions collectives : accords nationaux interprofessionnels, accords et conventions de branche, accords de groupe, accords d'entreprise
3.3 L'association des salariés aux performances de l'entreprise	Différentes dispositions permettent d'associer, de façon facultative ou obligatoire, les salariés aux performances de l'entreprise.	La participation des salariés aux résultats de l'entreprise L'intéressement Les plans d'épargne
3.4 Le bilan social		Champ d'application, modalités d'élaboration et de diffusion du bilan social
4. La protection sociale (20 heures)		
4.1 Introduction au droit de la protection sociale	L'employeur verse des revenus de remplacement soit directement (tel que le maintien du salaire en cas de maternité), soit indirectement en contribuant au financement d'organismes de sécurité sociale ou de prévoyance qui prennent en charge divers risques sociaux. Ce système financé par la répartition est cependant de plus en plus concurrencé par un système fondé sur la capitalisation.	La protection sociale : régimes sociaux et assurés Organisation administrative et financière de la Sécurité sociale
4.2 Le régime général de la Sécurité sociale		La protection contre les aléas de la vie : assurances maladie, maternité, invalidité, décès La protection de la vieillesse : droits à pension de retraite et prestations La couverture des risques professionnels : accidents du travail et de trajet, maladies professionnelles La protection de la famille
4.3 La protection en cas de chômage		Chômage total Chômage partiel
4.4 La protection sociale complémentaire		Les régimes complémentaires : institutions et couvertures Les régimes d'aide sociale
4.5 Notions sur d'autres régimes	Il s'agit de préciser les modalités de couverture des risques sociaux des travailleurs indépendants.	Les assurances maladie et vieillesse des travailleurs non salariés non agricoles Le régime agricole

5. Contrôles et contentieux social (10 heures)		
5.1 Les contrôles de l'application du droit du travail et de la protection sociale	Le contentieux social est, en volume, le plus important de tous les contentieux de l'ordre judicaire, et la conflictualité augmente chaque année. Il est donc important de connaître les mécanismes de contrôle par l'administration de l'application des règles de droit ainsi que les règles contentieuses fondamentales.	Les contrôles de l'URSSAF Le contrôle du travail dissimulé Les contrôles de l'inspection du travail
5.2 Le contentieux social		Les conflits non contentieux de la relation de travail : la grève, le lock-out, la conciliation, la médiation et l'arbitrage Les contentieux de la relation de travail : – le contentieux prud'homal – le contentieux de la Sécurité sociale – le contentieux civil du travail – le contentieux pénal du travail et de la protection sociale

Indications complémentaires

2.1 Les contrats atypiques font référence au contrat à durée déterminée, au contrat d'apprentissage, aux contrats aidés, au contrat à temps partiel, au contrat de travail temporaire, au portage social. On mettra en exergue dans la formation du contrat certaines clauses sensibles : période d'essai, clause de non-concurrence, clause de mobilité et de résidence, clause d'exclusivité, clauses portant sur la rémunération, clause de garantie d'emploi, clause de quota.

2.3 Il s'agit d'étudier les différentes durées du travail, les heures supplémentaires, les heures de récupération, l'astreinte, l'aménagement du temps de travail (en distinguant en tant que de besoin les cadres et les non-cadres).

Avant-propos

Cet ouvrage présente l'étude claire et pédagogique des disciplines – droit du travail et droit de la protection sociale – qui font l'objet de l'épreuve 3 du DCG intitulée « Droit social ».

À cet effet, il contient :

– les concepts à maîtriser signalés en gras ;

– de nombreux tableaux synthétiques pour faciliter la mémorisation des connaissances ;

– les lois annoncées par l'icône Parlement ;

– la jurisprudence signalée par une petite balance placée en marge et des arrêts significatifs permettant la confrontation du droit avec la réalité ;

– les dispositions pénales repérées par un magistrat stylisé ;

– un résumé de chaque section, sous la rubrique « l'essentiel » ;

– des questions d'auto-évaluation, des applications et situations pratiques avec, en fin d'ouvrage, leur solution pour se familiariser avec l'épreuve.

Il est actualisé et contient les dernières lois, notamment la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la loi du 28 juillet 2011 relative à l'alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et des démarches administratives, la loi du 6 août 2012 sur le harcèlement sexuel, la loi du 26 octobre 2012 créant les emplois d'avenir. Il fait état des réformes relatives au revenu de solidarité active, au service minimum en cas de grève, aux contrats de génération...

Il permet ainsi de s'entraîner à l'épreuve qui exige non seulement la connaissance des règles juridiques du travail et de la protection sociale, mais aussi leur maîtrise dans l'analyse de documents et la résolution de situations pratiques. Les remarques qu'il comporte participent à une réflexion menée avec rigueur permettant de conduire un commentaire.

Son contenu correspond exactement au programme officiel de l'examen issu du décret du 22 décembre 2006 (arrêté du 8 mars 2010).

Ce programme sera traité ici en six parties.

1. Présentation du droit social

2. La vie du contrat de travail

3. Les différents types de contrats de travail

4. Les aspects collectifs du droit du travail

5. La protection sociale

6. Contrôles et contentieux social

Liste des abréviations

AAH allocation pour adulte handicapé
ACOSS agence centrale des organismes de sécurité sociale
AGEFIPH association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés
AGIRC association générale des institutions de retraite des cadres
ANAEM agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations
ANPE agence nationale pour l'emploi (fusionnée avec ASSEDIC pour former Pôle emploi)
ARE allocation d'aide au retour à l'emploi
ARRCO association des régimes de retraite complémentaire
Art. article
ASS allocation de solidarité spécifique
ASSEDIC association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Fusion avec ANPE)
ATA allocation temporaire d'attente
BIT bureau international du travail
CAF caisse d'allocations familiales
CAPEB confédération des artisans et des petites entreprises du bâtiment
Cass. soc. cour de cassation chambre sociale
CCE comité central d'entreprise
C. cass. cour de cassation
C. civ. code civil
C. com. code de commerce
CDD contrat à durée déterminée
CDDI contrat à durée déterminée d'insertion
CDI contrat à durée indéterminée
CE comité d'entreprise
CEE comité d'entreprise européen
CESU chèque emploi service universel
CET compte épargne temps
CFDT confédération française démocratique du travail
CFE centre de formalités des entreprises
CFTC confédération française des travailleurs chrétiens
CGC confédération générale des cadres
CGPME confédération générale des petites et moyennes entreprises
CGT confédération générale du travail
CGT-FO confédération générale du travail force ouvrière
CHSCT comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIF congé individuel de formation
CJUE cour de justice de l'Union européenne (ex-CJCE)
CNAM confédération nationale de l'artisanat et des métiers (syndicat)
CNAM caisse nationale d'assurance maladie
CNAVTS caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés
CNIL commission nationale informatique et libertés
CPAM caisse primaire d'assurance maladie
C. pén. code pénal
CRAM caisse régionale d'assurance maladie
CRDS contribution au remboursement de la dette sociale
CRP convention de reclassement personnalisé
CSG contribution sociale généralisée
CSS code de la sécurité sociale
CTT contrat de travail temporaire
CTP contrat à temps partiel
CTTP contrat de travail à temps partagé
C. trav. code du travail
DARES direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DGT direction générale du travail
DIF droit individuel à la formation
DIRECCTE direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DP délégué du personnel
DS délégué syndical
DUE déclaration unique d'embauche
EEE espace économique européen
FO syndicat force ouvrière (CGT/FO)
MSA mutualité sociale agricole
MEDEF mouvement des entreprises françaises
NCPC nouveau code de procédure civile
OIT organisation internationale du travail
OPCA organisme paritaire collecteur agréé (formation professionnelle)

PAJE prestation d'accueil jeune enfant
PEE plan d'épargne d'entreprise
PEI plan d'épargne interentreprises
PERCO plan d'épargne pour la retraite collectif
RSA revenu de solidarité active
RTT réduction du temps de travail
SMIC salaire minimum interprofessionnel de croissance
TASS tribunal des affaires de sécurité sociale
TGI tribunal de grande instance
TI tribunal d'instance
TRIBUNAL juridiction de droit commun de l'Union européenne, anciennement appelé TPICE tribunal de première instance des communautés européennes
UCANSS union des caisses nationales de sécurité sociale
UE union européenne
UNEDIC union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
URCAM union régionale des caisses d'assurance maladie
URSSAF union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales

PARTIE 1

PRÉSENTATION DU DROIT SOCIAL

CHAPITRE 1 Notion de droit social
CHAPITRE 2 Historique
CHAPITRE 3 Sources du droit social

L'appellation « droit social » recouvre deux branches autonomes du droit : le droit du travail et le droit de la Sécurité sociale.
Y sont également intégrées certaines dispositions du droit de la famille et de l'aide sociale. Le droit social n'est donc pas en lui-même une branche du droit. Sa construction est disparate et ses sources sont nombreuses. Parmi elles, le droit du travail et celui de la Sécurité sociale qui ont connu un développement parallèle en constituent les piliers.
Leur frontière est étroite et leur complémentarité est manifeste.

CHAPITRE 1

Notion de droit social

Sur le plan historique, la notion de droit social prend sa source dans la **loi du 9 avril 1898**, première loi qui oblige l'employeur à indemniser forfaitairement l'ouvrier victime d'un accident du travail.

Cette loi est considérée comme la première composante d'une protection sociale légale et a été à l'origine de la création du système de Sécurité sociale en 1945.

Préalablement, la **Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789** contient dans son article 1, une référence à la notion sociale : « Les hommes naissent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune ».

La notion de droit social est également présente dans le **Préambule de la Constitution** française de la V^{e} République. La proclamation des principes politiques, économiques et sociaux y est affirmée « comme particulièrement nécessaires à notre temps ».

Au plan international, la **déclaration de Philadelphie** du 10 mai 1944 redéfinit les objectifs de l'Organisation internationale du travail en les élargissant à la recherche d'une justice sociale.

Dans le cadre de l'Europe, la **convention de Turin** de 1961 qui contient les principes sur lesquels les États signataires s'engagent à fonder leurs politiques sociales porte le nom de « Charte sociale européenne ».

En droit communautaire, la notion de droit social est nettement affirmée en 1989 par la **Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux**.

L'adoption de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en décembre 2000 ainsi que le traité de Nice de février 2001 et le **traité de Lisbonne** du 13 décembre 2007 consacrent l'existence d'un droit social communautaire et confirment la convergence des politiques sur la question des droits fondamentaux des travailleurs et de leurs familles.

1. Définition du droit de la Sécurité sociale

Créée le 4 octobre 1945 par voie d'ordonnance, la **Sécurité sociale occupe une place prépondérante dans le droit social**.

Elle garantit les **travailleurs et leur famille** contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, **sauf le chômage** qui est indemnisé par un régime conventionnel d'assurance et par l'État.

C'est ainsi qu'elle assure le service de l'assurance maladie, de l'assurance maternité, de l'assurance invalidité, de l'assurance vieillesse (pension de retraite). Elle assure la protection

contre les risques professionnels (accidents du travail et maladies professionnelles), ainsi que la protection de la famille (service des prestations familiales).

La Sécurité sociale est complétée par un dispositif de protection sociale généralisée visant les plus démunis. Ses règles sont précisées dans le Code de la Sécurité sociale.

Les régimes d'aide sociale – destinés aux personnes qui n'ont pas les ressources suffisantes pour faire face à leurs besoins primaires sont définis dans le Code de la famille et de l'aide sociale.

2. Définition du droit du travail

Le droit du travail est essentiellement le droit du travail salarié. Il ne régit pas le travail indépendant et ne s'applique pas aux fonctionnaires ni à certains agents de la fonction publique.

Il comprend un régime de protection des travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et recherchant un emploi.

Le droit du travail est l'une des branches les plus récentes du droit français. Son essor est lié à la naissance et au développement du travail salarié dans les pays dont l'économie repose sur la liberté du commerce. Sa codification a été réalisée en plusieurs étapes dont la première a eu lieu en 1910. Le Code du travail a fait l'objet d'une réécriture conformément à l'ordonnance du 24 juin 2004 organisant la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Il comprend désormais 8 parties et une numérotation des articles à 4 chiffres. La nouvelle codification est entrée en vigueur le 1er mai 2008.

Le droit du travail est le résultat d'une construction récente, les premières lois ayant été promulguées au milieu du XIXe siècle.

C'est une législation riche et complexe qui s'est initialement bornée à protéger le salarié contre les abus susceptibles de naître de sa subordination juridique vis-à-vis de l'employeur, puis qui l'a progressivement considéré comme l'élément d'une collectivité de travail et comme un partenaire social responsable.

L'évolution du droit du travail s'inscrit dans un contexte politique déterminé. S'il est en perpétuel changement, c'est qu'il reflète les évolutions, voire les mutations économiques, idéologiques et culturelles de notre société.

La diversité de ses sources et des intervenants, à l'origine enrichissante, rend aujourd'hui délicate son application.

3. Droit du travail et ordre public social

Le droit du travail se définit comme l'ensemble des règles régissant les relations de travail individuelles et collectives existant entre employeurs et salariés. Certains principes qui le gouvernent ont une valeur constitutionnelle.

Il est fondamentalement imprégné de droit civil, la théorie des obligations omniprésente organisant aussi bien la relation individuelle que la négociation collective. Il se concrétise essentiellement dans le contrat de travail et la convention collective, et trouve à s'appliquer le plus souvent dans l'entreprise, lieu d'exercice du travail salarié.

Le droit du travail a un caractère d'ordre public

Le droit du travail a (ou a eu) pour fondement premier la protection du salarié. La notion d'ordre public y est omniprésente. Le Code du travail dans son article L. 2251-1 dispose « une convention ou un accord peut comporter des dispositions plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux stipulations qui revêtent un caractère d'ordre public. »

Mais la nouvelle organisation du travail reposant sur l'idée de flexi-curité (flexibilité – sécurité) constitue un défi pour les relations sociales et produit des effets remettant en cause le droit du travail, déséquilibrant sa cohésion au profit de considérations purement économiques et bousculant le principe de faveur dont bénéficiaient les salariés, principe que le Conseil constitutionnel se refuse à ériger en principe fondamental.

La hiérarchie des normes conventionnelles a été bouleversée par la loi du 4 mai 2004. Les nouvelles règles permettent de négocier des accords collectifs d'entreprise dérogatoires aux accords collectifs de branche dans de nombreux domaines.

Vouloir que l'homme soit flexible comme le sont les autres facteurs de production conduit à l'insécurité juridique et sociale dans les relations de travail. L'entreprise flexible suppose une durée du travail flexible, pour des travailleurs rémunérés par un salaire flexible, dans un emploi flexible, accepté sous la crainte de la perte d'emploi.

Comment alors valider la relation individuelle du travail, fondée sur l'autonomie de la volonté, le salarié n'étant pas reconnu dans son droit à se prévaloir du vice de consentement entachant la relation de travail par la violence morale qui l'affecte ?

Cass. soc. 15 octobre 1997

La contrainte à laquelle il est soumis, lorsqu'elle fait l'objet d'une négociation collective dans l'entreprise, n'est pas reconnue comme telle par la chambre sociale de la Cour de cassation.

La négociation collective entre partenaires sociaux est une source importante du droit du travail, le législateur se limitant à édicter les grands principes. Les accords collectifs déterminant les contenus aussi bien au niveau de la branche qu'au niveau de l'entreprise, la relation individuelle de travail fondée sur la liberté contractuelle se trouve ainsi écartée.

Notons le rôle déterminant des juridictions administratives et des juridictions judiciaires dans l'évolution du droit du travail et plus particulièrement celui du Conseil d'État et de la chambre sociale de la Cour de cassation, ainsi que le rôle des juridictions communautaires.

4. La subordination juridique, critère déterminant

La relation de travail consacrée par un contrat de travail suppose la subordination juridique et confère à la personne qui en est l'objet la qualité de salarié.

Tout travail ne suppose pas la subordination et ne caractérise donc pas systématiquement le travail salarié : il en est ainsi du travail indépendant donnant lieu à un contrat d'entreprise ou à un contrat d'activité et laissant le travailleur libre du choix des modalités d'exécution dans le respect des directives reçues.

Cependant, une personne exerçant une profession libérale peut se placer dans une situation subordonnée et avoir la qualité de salarié lorsque la loi ou l'autorité professionnelle régissant

© Dunod - Toute reproduction non autorisée est un délit.

la profession l'autorise, l'employeur déterminant les conditions de travail. Il n'en demeure pas moins vrai que la spécificité de la profession libérale est préservée, les litiges résultant du contrat de travail ne relevant pas de la juridiction prud'homale. Ainsi, s'agissant d'un avocat salarié, le litige sera soumis à l'arbitrage de son bâtonnier. Cependant, le risque de requalification subsiste.

Notons que la loi pour l'initiative économique du 1er août 2003 rétablit la présomption de non-salariat pour les personnes physiques immatriculées au Registre du commerce et des sociétés, au Répertoire des métiers, au Registre des agents commerciaux ou auprès de l'Urssaf comme travailleurs non salariés.

5. La relation de travail tripartite autre qu'intérimaire

Dans le cadre de la politique favorisant l'insertion ou la réinsertion des travailleurs privés d'emploi, le législateur a permis la création d'associations intermédiaires, nouvelles structures qui ont pour objet d'embaucher des demandeurs d'emplois pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques ou morales, pour des activités qui ne sont pas assurées par l'initiative privée ou par l'action des collectivités publiques ou des organismes bénéficiant de ressources publiques.

La loi favorise également les groupements d'employeurs dont l'objet est de mettre des salariés à la disposition de leurs membres mais dont l'action, contrairement à celle des associations intermédiaires, est à but non lucratif, même si le groupement prend la forme juridique de société.

Avec la création des entreprises de travail à temps partagé, un nouveau mode de mise à disposition de salariés est instauré pour permettre à des entreprises clientes d'avoir à leur disposition du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens.

Le législateur consacre aussi le portage salarial qui est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage.

6. Le télétravail

L'évolution de la relation de travail salarié se poursuit avec le déploiement du numérique qui génère une nouvelle flexibilité du travail tout en isolant les salariés de la collectivité du travail.

La loi du 22 mars 2012 définit le télétravail : forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur **est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire**, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci (art. L1222-9 C. trav.).

Cette nouvelle conception du salariat déplace le lieu du travail, modifie l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle du salarié et pose le problème des conditions de travail et des règles de sécurité au travail, du contrôle du temps de travail, de la représentation des personnels.

7. Travailleurs salariés sans statut social

L'incertitude de la frontière entre le droit privé et le droit public s'accentue avec le chômage.

Sous l'effet de la contrainte budgétaire, nombreux sont les salariés rattachés au secteur public par contrat à durée déterminée. La contractualisation de ces salariés permet dans le secteur public ce qui est décrié, voire interdit dans le secteur privé. Ainsi, on constate l'existence d'une nouvelle catégorie de travailleurs relevant de règles dérogatoires du droit commun du travail et ne bénéficiant pas du statut de la fonction publique : personnel rattaché aux collectivités territoriales sous contrat à durée déterminée d'un an et indéfiniment reconductible, vacataires et auxiliaires au service des administrations centrales de l'État.

8. Droit français et droit communautaire

Le traité de Rome instauré en 1957 par les six pays fondateurs de la Communauté économique européenne postulait la libre circulation des travailleurs sur le territoire communautaire. Depuis, la Communauté européenne s'est élargie à de nombreux autres États du continent européen pour former l'Union européenne qui compte aujourd'hui 27 membres.

Le traité de Maastricht signé le 7 février 1992, le traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997 et le traité de Nice du 26 février 2001 contiennent des dispositions dans le domaine social qui tendent à renforcer la lutte contre toutes les formes de discriminations, l'égalité professionnelle homme-femme, et préconisent l'élaboration d'une politique sociale par les partenaires sociaux européens.

Le traité de Lisbonne du 13 décembre 2007 prévoit au plan communautaire une économie sociale de marché hautement compétitive. Il est destiné à remplacer les traités existants. La Charte des droits fondamentaux à l'Union européenne a été adoptée le même jour.

Force est de constater que le droit communautaire exerce une influence sur le droit interne, la législation sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie en est une illustration parmi d'autres.

En outre, il est illusoire de penser que la suppression des limites territoriales européennes ne va pas infléchir les marchés internes. Comme pour les entreprises qui sont mises en concurrence les unes avec les autres, les salariés subissent le même sort. Ainsi lors de la délocalisation d'une entreprise française au profit d'un État membre, l'employeur qui a proposé aux salariés français de le suivre pouvait-il s'attendre à autre chose qu'un refus de leur part, le salaire de 1 500 € versé en France se traduisant parfois par un salaire de 150 € dans le pays accueillant l'entreprise ?

Enfin, la hiérarchie des normes est, elle aussi, significative.

La règle communautaire prime sur la règle nationale à laquelle elle se substitue.

C'est ainsi que les règles nationales doivent être interprétées conformément aux règles communautaires.

- **Influence de l'OIT**

Notons que l'organisation internationale du travail (OIT) influence le droit du travail dans les États de l'Union. Ainsi, les dispositions relatives au contrat nouvelles embauches (CNE), qui pouvait être conclu en France depuis le 4 août 2005 par les PME de moins de 20 salariés, ont été abrogées par l'article 9 de la loi du 25 juin 2008 de modernisation du marché du

© Dunod - Toute reproduction non autorisée est un délit.

travail notamment à la suite d'un avis du 14 novembre 2007 de l'OIT qui considère que la période de consolidation de deux ans prévue par ce contrat n'est pas raisonnable et que l'on ne peut pas rompre un contrat de travail sans un « motif valable ». Les contrats en cours au 26 juin 2008 ont dû être requalifiés en contrats à durée indéterminée (CDI) de droit commun.

Pourtant, le CNE avait été reconnu conforme par le Conseil d'État (bien qu'il ait été remis en cause par plusieurs juridictions françaises). Sa condamnation par l'OIT a été déterminante dans son abrogation par la loi française.

CHAPITRE 2

Historique

Plusieurs étapes marquent la construction du droit du travail et du droit de la protection sociale.

Le droit de la protection sociale s'est construit lentement après l'affirmation du principe de la liberté du travail et la prohibition du travail perpétuel. C'est notamment sous l'influence :

– d'hommes politiques : discours de **Danton** sur l'instruction gratuite et obligatoire du 13 août 1793 ;
– de médecins : rapport sur l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie du docteur **Villermé** en 1840 ;
– d'écrivains : discours-plaidoyer pour l'enseignement de **Victor Hugo** devant l'Assemblée nationale le 15 janvier 1850 ;

que l'obligation scolaire a été instaurée, faisant échapper les enfants au monde du travail.

Considéré comme le pionnier de la médecine du travail (de 1802 à 1818), Louis René Villermé, par ses travaux sur les inégalités sociales, a été à l'origine de deux lois : la loi du 22 mars 1841 qui a interdit le travail des enfants de moins de 8 ans et le travail de nuit des femmes et qui réglemente le travail des enfants de 8 à 12 ans, et la première loi d'urbanisme en France interdisant la location de logements insalubres en 1850.

Mais ce n'est qu'en 1881 et 1882 que les **lois Jules Ferry rendent l'instruction obligatoire** pour les filles et les garçons âgés de 6 à 13 ans. En 1936, la loi Zay instaure la scolarité obligatoire jusqu'à l'âge de 14 ans et en 1959, la **loi Debré fixe l'obligation scolaire jusqu'à l'âge de 16 ans**. Ces lois rendant l'instruction laïque, gratuite et obligatoire ont participé à la construction du droit social et ont obligé les employeurs à rechercher une main d'œuvre plus âgée.

On distingue une première période au lendemain de la Révolution de 1789 jusqu'à la Révolution de 1848 ; une deuxième, de 1848 à 1936, au cours de laquelle le droit au travail est proclamé ; une troisième entre 1936 et 1970 avec l'instauration du droit salarié dans l'entreprise et une quatrième période, de 1970 à nos jours, marquée par la crise économique, ses répercussions sur l'emploi et par l'instabilité juridique provoquée par les nombreux changements politiques. Les principales dates sont mentionnées ci-après.

Parallèlement à l'Union européenne économique et monétaire, un droit du travail communautaire et une protection sociale sont élaborés. Les dates importantes de sa construction sont précisées ensuite.

1. En France

1.1 Première période

2-17 mars 1791	Affirmation du principe de la liberté du travail
14-17 juin 1791	Interdiction de tout groupement professionnel et condamnation des coalitions
mars 1804	Prohibition du travail perpétuel
18 mars 1806	Institution des Conseils de prud'hommes
22 mars 1841	Interdiction dans les fabriques du travail des enfants de moins de 8 ans ; interdiction du travail de nuit des enfants ; limitation du travail des enfants de 8 à 12 ans à huit heures, le jour ; loi qui ne fut pas appliquée

1.2 Deuxième période

25-29 février 1848	Affirmation du droit au travail Réglementation de la durée du travail des adultes
2 mars 1848	Interdiction du marchandage de main-d'œuvre
25 mai 1864	Suppression du délit de coalition : reconnaissance du droit de grève
19 mai 1874	Création de l'inspection du travail
21 mars 1884	Reconnaissance de la liberté syndicale
12 juin 1893	Loi sur l'hygiène et la sécurité dans le travail
9 avril 1898	Indemnisation des accidents du travail
13 juillet 1906	Institution du repos hebdomadaire
1910	Promulgation du Code du travail
24 mars 1919	Institution des conventions collectives
23 avril 1919	Journée de travail de huit heures

1.3 Troisième période

7 juin 1936	Signature des accords Matignon
20 juin 1936	Congés payés obligatoires de deux semaines
21 juin 1936	Semaine de travail de 40 heures
24 juin 1936	Affirmation du droit des conventions collectives Institution des délégués du personnel
31 décembre 1936	Procédure de règlement des conflits collectifs
4 octobre 1941	Charte du travail rendant obligatoires les syndicats mixtes (abolie par l'ordonnance du 27 juillet 1944)
22 février 1945	Institution des comités d'entreprise
4 octobre 1945	Création de la Sécurité sociale
27 octobre 1946	Constitution de la IVe République contenant dans son préambule les principes sociaux : égalité hommes/femmes, droit d'obtenir un emploi, non-discrimination, liberté syndicale, droit à la représentation
23 décembre 1946	Loi organisant le régime des conventions collectives
11 février 1950	Instauration du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)
1956	Congés payés portés à trois semaines

☞

1958	Accord instituant l'assurance chômage
1967	Institution de la participation aux fruits de l'expansion
25-27 mai 1968	Protocole et accords de Grenelle
27 décembre 1968	Instauration des sections syndicales d'entreprise
10 février 1969	Accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi
1969	Congés payés portés à quatre semaines

1.4 Quatrième période

1970	Instauration du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)
16 juillet 1971	Loi instituant la formation continue
13 juillet 1973	Loi instaurant la procédure de licenciement non économique
3 janvier 1975	Loi instituant l'autorisation administrative de licenciement pour motif économique (abrogée en 1986)
10 décembre 1977	Accord national interprofessionnel sur la mensualisation des salaires étendu par la loi du 19 janvier 1978
1982	Ordonnances sur la réduction de la durée du travail (semaine de 39 heures) et l'aménagement du temps de travail ; sur les contrats à durée déterminée et le travail temporaire ; sur le travail à temps partiel et la retraite à 60 ans Lois Auroux : loi relative au règlement intérieur, au droit disciplinaire, au droit d'expression des salariés, loi relative au développement des institutions représentatives du personnel, loi relative à la négociation collective et au règlement des conflits, loi sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.
1986	Loi sur l'aménagement du temps de travail Ordonnance modifiant les cas de recours au travail précaire Suppression de l'autorisation administrative préalable de licenciement économique Réforme de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise
19 juin 1987	Loi sur la flexibilité du temps de travail
2 août 1989	Droit à la conversion en cas de licenciement économique
1990	Loi portant adaptation du régime des contrats précaires
1996	Loi Robien relative à la réduction du temps de travail Instauration du comité d'entreprise européen Modification du droit de la négociation collective
31 mars 1998	Loi Aubry abaissant la durée légale du travail à 35 heures
19 janvier 2000	Deuxième loi Aubry relative à la réduction négociée du temps de travail.
19 février 2001	Loi sur l'épargne salariale
9 mai 2001	Suppression de l'interdiction du travail de nuit des femmes
6 novembre 2001	Lutte contre les discriminations au travail
3 janvier 2003	Loi portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques
17 janvier 2003	Loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi
21 août 2003	Loi portant réforme des retraites
20 septembre 2003	Accord national interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation
18 décembre 2003	Loi créant le RMA
4 mai 2004	Loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie et le dialogue social

© Dunod - Toute reproduction non autorisée est un délit.

24 juin 2004	Ordonnance de simplification du droit du travail
18 janvier 2005	Loi de programmation pour la cohésion sociale
31 mars 2005	Loi portant réforme de l'organisation du temps de travail
2 août 2005	Loi instituant le contrat de travail à temps partagé
13 octobre 2005	Accord national interprofessionnel instaurant le contrat senior
23 mars 2006	Loi relative au retour à l'emploi
31 mars 2006	Loi pour l'égalité des chances
14 décembre 2006	Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié Instauration du CESU
31 janvier 2007	Loi de modernisation du dialogue social
13 février 2008	Réforme de l'organisation du service public de l'emploi
1er mai 2008	Entrée en vigueur du nouveau Code du travail
27 mai 2008	Loi de lutte contre les discriminations
25 juin 2008	Loi de modernisation du marché du travail
2 juillet 2008	Accord national interprofessionnel sur le stress au travail
20 août 2008	Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail
1er décembre 2008	Loi généralisant le RSA
3 décembre 2008	Loi en faveur des revenus du travail
10 août 2009	Loi réformant le repos dominical
25 novembre 2009	Loi réformant l'orientation et la formation professionnelles
24 décembre 2009	Loi sur le contrôle médical
18 mai 2010	Loi sur le reclassement des salariés à l'étranger
9 novembre 2010	Loi portant réforme des retraites
17 mars 2011	Loi de simplification et d'amélioration de la qualité du droit
20 juillet 2011	Loi relative à l'organisation de la médecine du travail
28 juillet 2011	Loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels
22 mars 2012	Loi sur la simplification du droit et l'allègement des démarches administratives
6 août 2012	Loi sur le harcèlement sexuel
26 octobre 2012	Loi créant les emplois d'avenir
1er mars 2013	Loi sur le contrat de génération

2. Dans l'Union européenne

Le droit social est caractérisé par l'inflation législative depuis la crise monétaire internationale (15 août 1971) qui marque le début d'une législation en dents de scie.

Plusieurs textes constituent les fondements juridiques du droit social communautaire. L'objectif recherché dans ce domaine n'est pas l'unification des textes nationaux mais la coordination, le rapprochement et l'harmonisation, ce qui explique que les **normes** soient **équivalentes mais non identiques**.

Il s'agit essentiellement des textes suivants : le traité de Rome instituant la Communauté économique européenne, l'Acte unique européen, le Protocole relatif à la politique sociale, le traité de Lisbonne qui consacre l'Union européenne – désormais dotée de la personnalité morale depuis le 1er décembre 2009 – et la charte des droits fondamentaux (principes du droit communautaire).